

在上海四年制大学生の就職活動プロセス

～生涯キャリア発達の観点から～

柳田 純子 *

1. はじめに

中国で大学卒業見込者が自分の意思で就職希望先を選択できるようになったのは1990年代以降のことである。それ以前は、「国家統一分配」により決定された就職先に一定年数勤務することを要請されていた。柳田（2003）は、上海経済圏にある地域で合併事業を行っている日系企業に在籍するホワイトカラー層のキャリア形成過程を考察し、キャリア形成の課題のひとつとして生涯キャリア発達の観点から長期的にキャリア形成を考えることの重要性を指摘した。この観点に立つならば、長期的キャリア形成の出発点は就職活動時であると捉えられる。そこで本稿では、ホワイトカラー層に新たに参入する四年制大学卒業見込者を対象として、彼らの就職活動プロセスを考察し、キャリア形成の開始時を巡る問題を検討する。

さて大卒見込み者が各自の意思で就職活動を行うようになった1990年代と時期を同じくして、特に鄧小平による南巡講話以降、上海地区の経済活動は目覚ましい発展を遂げている。それに伴い、広範な地域から職を求めての外来流動人口が増加し続けている。その外来人口は、「仮戸籍」という形で定住登録済みの者と未登録の流入者へと大別される¹⁾。ただし本稿で考察対象とする在上海の四年制大学卒業見込み者が新規参入を目指す上海地区の常勤ホワイトカラー職の戸籍上の要件は、もともと上海に「戸籍」を持つか、あるいは地方出身であっても得難い人材として「仮戸籍」を認められたか、を満たすことである。

本稿では、在上海の四年制大学生の就職活動に焦点を当て、活動当事者の大学生とその活動を支援する側としての大学教職員及び行政職員からの聞き取り調査に基づいて考察する。なお今回の調査は、就職活動という個人的経験を話すことに同意する大学生を多数見つけることが滞在期間中の時間的制約のなかで困難であったことと、学術調査とはいえ外来者が大規模な聞き取りをすることが憚られる社会事情とによって、サンプルが限られたものとなった。しかし上海への日系企業の進出増加が期待されている現況において、在上海四年制大学生の就職活動プロセスの一端を示すことは、将来日系企業の現地ホワイトカラー層のキャリア開発を進めるうえでも意義あることと考える。

2. 先行研究及び本稿の視点

2.1 先行研究

先行研究では中国内の外資系企業に在籍する、主として現場ワーカー層の中国人従業員の人事・労務管理を扱ったものが多く、今回サーベイした限りで中国の四年制大学生の就職活動を直接の考察対象とした邦文文献は見当たらなかった。そこで次の二つの観点から先行研究をサーベイした。第一に彼らが就職活動を行う上海の経済活動の推移に関するもの、第二に大学生を始めとする若年

*東京情報大学総合情報学部経営情報学科

層の就職やキャリア形成に関するものである。

2.1.1 上海の経済活動の推移

1992年春、鄧小平が南巡講話の際「上海を経済特別区にしなかったのは誤りだった」旨を発言して以来、上海の経済活動は広く国外に向けて展開され始めた。関（1997）によれば、1985年から1990年までは深圳を始めとする華南の経済特区が飛躍的に発展した時代であり、その後の1990年代は蘇州、無錫などの長江下流域の主要都市が伸び始め、上海を核として下流域の諸都市が競争と連携の関係を深めていっている。また上海市の産業別構成比の推移では、1980年代では第二次産業が40～60%台、第三次産業が20%台であるのに対し、1995年には第二次産業が54.5%、第三次産業が35.7%となり、「工業都市から総合的な産業都市へ」と歩み始めていることがわかる²⁾。また2000年11月の第五次人口センサスで、上海市の全人口1673万7700人のうち戸籍人口が1286万6600人、外来流動人口が387万1100人と判明したことから、約25%が外来者であることがわかる³⁾。外来者は、安定的な仕事（例えば常勤のホワイトカラー職）に就職した場合など一定の条件を満たせば仮戸籍を与えられる。

一方ホワイトカラー職を採用する企業側、とりわけ日系企業に求められることは何だろうか。関（1999）は、欧米企業と比較して日本企業が完璧を求めすぎるあまり、進出の二番手に甘んじている状況を指摘し、21世紀に「新たな可能性」を秘めた上海をどう受け止めるのかを論じている。関によれば中国にミニ日本を作ることと終始した段階から次へ進むためには、基盤的な技術と深くかわることや市場を開拓することといったアプローチを取ることが必要である。また、前述したように上海市の産業構造で第三次産業の構成が増加していることから、「ひと」そのもののアウトプットの質向上が一層求められる状況にあることがわかる。したがって単なる労働力としてではなく、現地人材の「頭脳」を活用する方向へ進むためには、現地ホワイトカラー層の戦略的育成が必須であり、本稿で論じる四年制大卒見込者はホワイトカラー層の新たな担い手として位置づけられるだろう。

2.1.2 若年層の就職及びキャリア形成

本項では若年層の就職及びキャリア形成に関する先行研究を参照し、その理論的含意と本稿での考察枠組みに対する示唆を検討する。

(1) シャイン（1978）若年層のキャリア発達上の課題

シャイン（Schein）は、キャリアを次の三点から捉える。第一に「生物学的・社会的加齢過程に由来する問題」、第二に「個人の家族関係に関わる問題」、第三に「仕事とキャリア形成に関わる問題」である。すなわち、ひとりの人間が誕生して死亡する過程、個人が生家から独立したり、新たな家族を持ったりする過程、そして職業イメージを育て、教育・訓練による就職準備の期間を経て職に就き、キャリアを形成し引退する過程、以上の三過程を同時進行させることを前提としている。そしてキャリアを長期的な生涯キャリア発達の観点で考えることを提起している。本稿で扱う大学卒業見込み者の就職活動は、直接的には第三の「仕事とキャリア形成に関わる問題」のなかの「就職準備期間」に位置づけられる。しかし、彼らが20数年の生物学的・社会的成長を経て、就職を期に生家との関係をどう維持・変化させるのかといった第一、第二の観点も合わせて考慮する必要があるだろう。

さて前述の「就職準備期間」におけるキャリア上の課題は、シャインによれば次の二つの段

階での課題に分けられる。第一に「成長、空想、探求」段階での課題は、「1. 自分自身の欲求と興味を開発し発見する」、「2. 自分自身の努力と才能を開発し発見する」、「3. 職業について学ぶための現実的役割モデルを見つける」、「4. テストやカウンセリングから最大限の情報を入手する」、「5. 職業と仕事の役割に関する信頼できる情報源を入手する」、「6. 自分自身の価値・動機・抱負を開発し発見する」、「7. 堅実な教育決定を行う」、「8. キャリア選択をできるだけ広くしておけるようなよい学業成績をおさめる」、「9. 現実的な自己イメージを開発するため、スポーツ、趣味、学業活動において自己テストの機会を見つける」、「10. 初期の職業決定をテストするため試験的なパートタイムの仕事の機会を見つける」、である。第二に「仕事の世界へのエントリー」段階での課題は、「1. 仕事の探し方、応募方法、就職面接の受け方を学ぶ」、「2. 職務および組織に関する情報の評価法を学ぶ」、「3. 選抜・選別テストに合格する」、「4. 初めての仕事の現実的かつ妥当な選択を行う」、である。

シャインの視点に基づき、本稿では長期的な生涯キャリア発達のなかに就職活動を位置づける。在上海の四年制大学卒業見込み者が就職活動時期にどのような課題に直面しているかを考察するに際して、上述の「就職準備期間」におけるキャリア上の課題のどれに近似しているか参照する。

(2) 尾高 (1995) 職業社会学の見地からの職業観

尾高は、「職業観」として次の三つを挙げている。第一に「自分のための職業」、第二に「特定の全体者に仕えるための職業」、第三に「職業そのもののための職業」である。第一のタイプは職業を「生活のための、儲けるための、あるいは立身出世のための手段」とみなす。第二のタイプは職業を「広い意味の主人に対する従者としての奉仕」とみなす。第三のタイプは職業を手段としてや特定のだれかへの奉仕として捉えるのではなく、職業そのものを目的として、「その仕事がとりうるかぎりのもっとも完全なたちでそれを仕上げること」であるとみなす。尾高はマックス・ヴェーバーが「有機的職業倫理」と「禁欲的職業倫理」を区別したことに倣い、上記職業観のうち第二のタイプが前者に、第三のタイプが後者に近いと論じている。すなわち、ヴェーバーのいう「禁欲」とは、「有機的」の場合のように有機体的な秩序の維持を第一として自己を没却するのではなく、あらゆる人間的な弱点を意味する感情や欲望（例えば気まぐれ、なまけ心、物欲など）と自分対他者間の勢力関係を念頭に置いた配慮（例えば気がね、迎合、功名心など）を禁圧することである。したがって、第三のタイプ「職業そのもののための職業」という職業観は「仕事に生きる」態度となって表れると述べている。

本稿では尾高による「職業観」の捉え方を援用し、彼らの就職活動の背景にどのような「職業観」があるのかを見ることによって、彼らが職業に求めていることの一端を理解できるのではないかと考える。

(3) 安田 (1999) 日本の大学生の就職活動

安田は、日本のある四年制私立大学の四年生男女各100名（無作為抽出）を対象として、就職活動前後2回にわたって同一人物に質問紙調査を実施し（1995～1997年）、その調査結果を参照しながら就職活動全般を論じている。このなかで次の三点が本稿での論議と関連すると考えられる。第一に「学生が企業選択で重視するもの」、第二に「インターンシップ制度の運用」、第三に「就職活動で役に立つもの」、である。第一と第三の項目については安田による調査結

果が挙げられており、調査対象がひとつの大学とはいえ大学生の就職活動プロセスの大筋を把握できる。

第一の「学生が企業選択で重視するもの」では、「規模」「将来性」「知名度」「職種」「業種」「勤務地」「福利厚生」「社風」「先輩等知人の存在」の9項目について、活動前後の変化を調査している。結果は、男女ともに「職種」「業種」「社風」を重視していることは活動前後でほぼ変わっていない。男子学生では、「将来性」が平均値で4.50→4.67と上昇し、「規模」は3.56→3.33と下降している。一方女子学生では、「知人の存在」が2.16→2.22と上昇し、「規模」が3.44→3.09と下降している。安田は、「会社訪問後の印象」を重要とする学生が多かったことを指摘し、漠然としたイメージの修正に会社訪問が役立ち、訪問を通して納得できる地点を見つけていることを指摘している。

第二の「インターンシップ制度の運用」に関して、安田は一部の企業では大学と連携して単位認定を行っているものの、いわゆる「青田買い」に似たことではないかという非難すらあること、またこの制度のもとで学生に就かせる職務内容、評価の対価としての報酬、及び教育的配慮について全体像が依然として不明であることを指摘している。

第三の「就職活動で役に立つもの」では、「大学名」「授業内容」「成績」「課外活動」「資格」「大学関係の友人」「個人的な縁故」「体格・容姿」「大学就職部」「就職情報誌」の10項目について活動前後の変化を調査している。結果は、男子学生の場合、「資格」が2.12→2.12で不変、「就職情報誌」が3.65→3.76で上昇、「大学就職部」3.71→3.47で下降、女子学生の場合、「資格」が2.67→2.75で上昇、「就職情報誌」が3.81→3.88で上昇、「大学就職部」が4.19→3.69で下降、である。したがって「資格」と「就職情報誌」の有用性の評価が高い一方、「大学就職部」は有用性の評価が特に男子学生で低い結果を示している。

上述の安田による論議を参照し、本稿での考察では次の三点に着目する。第一に「学生が企業選択で重視するもの」との関連で、在上海の四年制大学卒業見込み者が学生と企業間の対面コミュニケーション（日本の例では会社訪問や会社説明会）をどう捉えているか、である。第二に「インターンシップ制度の運用」との関連で、中国の多くの大学で単位認定されている「社会実践」科目での経験が大卒見込み者の就職活動でどの程度参考になったか、である。第三に「就職活動で役に立つもの」との関連で、役立った情報源は何か、である。安田による調査結果では情報源として「情報誌」が男女とも評価が高くなったことに対して、「就職部」の評価が下がった。すなわち不特定多数の学生を対象とする雑誌からの情報のほうが、特定の大学の学生を対象とする情報より役立ったと感じていることを意味する。この点は学生の就職活動時にアドバイスを行っている大学関係者（教員や就職関係の職員）の認識も合わせて検討する必要があるだろう。

(4) ワナウス（1992） Realistic Job Preview（RJP）概念

ワナウス（Wanous）は、「組織と個人のマッチング」（図1参照）において、組織側のメリットに力点を置いた「従来型のマッチング」ではなく、個人側のメリットをも考慮する「新しい型のマッチング」を実現することを提起している。ワナウスがいうところの「従来型のマッチング」とは、図の上方の濃い網掛け部分を指す。この型のマッチングでは、組織が個人のどのような能力あるいは潜在的力を必要とするかに重点が置かれる。一方「新しい型のマッチング」とは、図の下方の薄い網掛け部分を指す。この型のマッチングでは、個人が職務を通して得た

(5) 馬（1997）外資系企業勤務の中国人ホワイトカラー層の意識

先行研究では現場ワーカーを主対象とするものが多いなかで、馬（1997）は在中国の外資系企業の人事処遇に関する質問紙調査を、現地ホワイトカラー層の比率が高いサンプルによって実施している。この調査では1996年4月から8月にかけて、北京・天津・上海・深圳・大連に進出している日系・米国系・欧州系企業計214社に勤務している現地中国人就業者計1,025人から回答を得ている。回答者の77%が技術職、事務職及び経営管理職である。また年齢構成では35歳以下が全体の85%を占めており、内25歳以下が30%である。

調査結果で本稿での論議と関連があるのは、外資系企業への「入社動機」と「転職動機」である。「入社動機」では「収入増加」（66.9%）、「才能の発揮」（57.1%）、「技術・管理知識の習得」（43.8%）であるのに対し、「転職動機」では「収入増加」（62.1%）、「才能の発揮」（40.7%）、「技術・管理知識の習得」（20.2%）である。結果からの特徴として、馬は第一に「収入増加」が入社・転職動機ともに高いこと、第二に「才能の発揮」と「技術・管理知識の習得」がともに転職動機では低くなり、特に後者は半減することを挙げている。

また「転職を望むか」という設問に対して、欧州系企業在籍者の5.6%、米国系企業在籍者の6.5%、日系企業在籍者の11.6%が「非常に転職したい」と回答した結果について、日本型の年功序列賃金体系では若年層の賃金が低く設定されていることが一因ではないかと述べている。そして「日本型労働管理の良さを生かしながら中国の国情にある労働管理方法を模索する」ことが重要課題であり、賃金体系を見直していく必要性を指摘している。

一方柳田（2003）は、聞き取り調査をした日系合弁ソフトウェア開発企業が業界のなかで非常に低い離職率となっており、また20代のシステムエンジニアのキャリア観に目先の収入増加だけで安易に転職しない志向や、より上位のマネジメント職志向が見られた原因として、次の三点を指摘した。すなわち、第一に大学新卒者を長期にわたって中核人材として育成する方針を持つこと、第二に日本人総経理と打ち解けて話す機会が多いこと、第三にソフトウェア開発を基本設計から受注することが多いこと、である。そのソフトウェア開発企業では年功序列賃金制を採っているが、総経理の見解ではシステムエンジニアたちのレベルが1年ごとに向上していき、そのレベル向上に見合う給与を支払う結果が年功賃金になるということである。したがって、ひとくちに日系企業といっても人材育成方針や組織風土・文化が異なり、一概に年功序列賃金体系を見直せばよいわけでもないと考えられる。

本稿では、上述の馬による研究で見出された就職動機としての「収入」、「才能の発揮」及び「技術・管理知識の習得」に着目する。就職活動段階で在上海の四年制大学生がこの三つをどの程度考慮しているのか、特に収入面での欲求に関して検討を加える。

2.2 本稿の視点

2.1項で述べた先行研究の理論的含意と本稿の考察枠組みへの示唆を整理したものが表1である。

表1. 先行研究の理論的含意と本稿の考察枠組みへの示唆

先行研究	理論的含意	本稿の考察枠組みへの示唆
シャイン(1978)	①キャリアを長期的視点(生物的成長・家族関係も含む)で捉える。 ②キャリア段階ごとに課題がある。	就職活動を生涯キャリア発達の観点で捉え、「就職準備期間」段階でどのような課題に直面しているかに着目する。
尾高(1995)	職業観に三つのタイプがある。(自分のため、他者のため、仕事自体のため)	就職活動をどのような職業観で行っているかに着目する。
安田(1999)	①「企業選択で重視していること」の内、会社訪問後の印象が重視されている。 ②「インターンシップ制度」は日本ではまだ全体像が不明である。 ③「就職活動で役に立つこと」の内、情報源では、特定の受け手向け(例:就職部)より、不特定の受け手向け(例:就職情報誌)のほうの評価が上昇した。	①就職活動における企業との対面コミュニケーションに着目する。 ②「社会実践」科目での経験に着目する。 ③「情報源」の特性に着目する。
ワナウス(1992)	就職先の現実に近い情報を応募者に提供すること(RJP: Realistic Job Preview)によって早期離職を回避する。	就職活動で、就職希望先の現実に近い情報をどの程度得ているのかに着目する。
馬(1997)	中国人ホワイトカラーの外資系企業への就職・転職動機として、「収入増加」の回答比率が高い。	就職活動で、収入面の欲求をどの程度考慮しているかに着目する。

先行研究からの示唆に基づいて、本稿では在上海の四年制大学生の就職活動プロセスを考察する際に以下の枠組みで捉える。(図2参照) 研究方法として、調査対象者に対する聞き取りを実施し、図中の (a)～(g) の各項目に関して考察する。

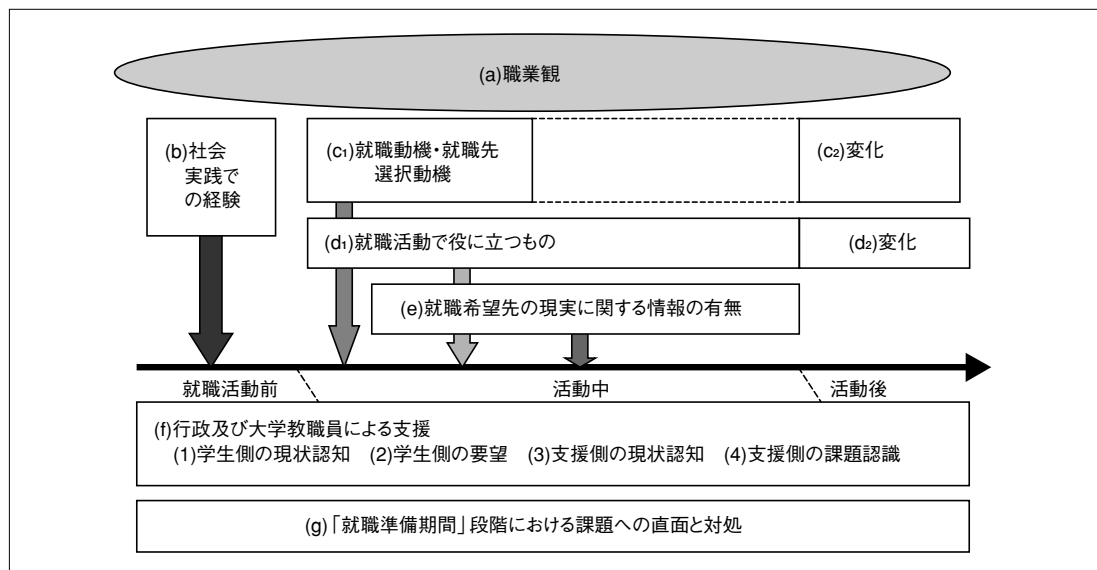


図2. 本稿の考察枠組み

3. 現地調査の結果

3.1 調査概要

本稿での事例は、2002年2月19日から同年3月1日に中国の上海地域で実施した聞き取り調査に基づく。調査対象は、就職活動の当事者側として在上海四年制大学卒業見込み者であり、支援者側として在上海四年制大学の教職員及び上海市の教育委員会管轄機関の職員である。調査対象者のプロフィールを表2に示す。

表2 調査対象者のプロフィール

回答者	性別	在籍大学・専攻あるいは勤務先	職位*
A	男	上海大学・英語	－
B	男	上海大学・数学	－
C	女	復旦大学・日本語	－
D	女	復旦大学・日本語	－
E	男	復旦大学・日語日文科	教授
F	男	復旦大学・日語日文科	副教授
G	男	復旦大学・日語日文科	助教授
H	男	華東師範大学就職指導センター	一般職員
I	男	上海大学外国語学部学生課	一般職員
J	男	上海市教育委員会管轄 大学卒業生就業指導センター	主管

出所：本人からの聞き取りによる。(計10名)

注：職位は名刺に記載された名称、または本人が説明した職能に基づく。

聞き取りでは、大学卒業見込み者の4名（回答者A～D）に対して半構造型面接を各人約60分実施した。彼らへの共通の質問事項は、大学での専攻を選択した理由、社会实践科目での経験、及び就職活動プロセスである。一方活動支援者側の6名（回答者E～J）に対しては、学生への就職活動支援の現状と課題について、各人（大学教員のE・F・Gは3名一緒）約60分の自由面接を実施した。

3.2 調査結果

本稿の付表1が大学生からの、付表2が大学教職員及び行政職員からの回答内容を各々示している。以下は、本稿の考察枠組み（図2）の（a）～（g）の項目ごとに回答を抜粋して例示し、整理したものである。

3.2.1 大学生の回答内容の整理

（a）職業観

①高校の時に成績が良かった科目に基づいて、大学での専攻を選択した。

（例）

- ・高校時の理数系の成績が良かった。数学はクラスでトップだった。（回答者B）
- ・高校時、外国語に興味があり、英語の成績が良かった。（回答者C）

- ②将来の留学に備えるために、大学での専攻を選択した。

(例)

- ・海外留学する時便利な言葉が英語だと思った。(回答者A)

- ③大学での専攻を活かせる職業に就くことを希望している。

(例)

- ・英語を一つの武器として…(以下略)(回答者A)
- ・数学を応用して就職する。(回答者B)
- ・日本語を使う仕事をしたい。(回答者C)
- ・日本語を使い、日本と中国に関係づける仕事をしたい。(回答者D)

(b)社会実践での経験

- ①一般事務の補助的な仕事と専攻科目を少し活かせる仕事を経験した。

(例)

- ・一般事務と簡単な英語翻訳。(回答者A)
- ・ニュースや記事の翻訳(日本語から中国語へ)と新聞の整理など。(回答者C)
- ・入力作業、資料整理、翻訳(中国語から日本語へ)。(回答者D)

- ②実用より純粋に学問的色彩が強い専攻の場合、大学内で実習した。

(例)

- ・社会実習でなく今までと少し違うテーマで教員たちと一緒に論文を作成。(回答者B)

- ③専攻科目を活かせる実習先を希望する。

(例)

- ・専攻した英語を使う機会が少なかった。英語で仕事ができる所を希望。(回答者A)

(c)就職動機・就職先選択動機

- ①専攻科目を活用(応用)できる就職先を希望している。

(例)

- ・英語を使える所を希望。(回答者A)
- ・数学を応用する分野で就職したい。(回答者B)
- ・仕事内容が自分の将来に役に立つこと(日本語でのコミュニケーションレベルを高められる仕事)を希望。(回答者C)

- ②外資系企業を希望している。

(例)

- ・外資系企業を希望。(回答者A)
- ・合弁か独資企業。(回答者B)
- ・日系企業。(回答者D)

- ③適職がよくわからない。

(例)

- ・自分では適職が何かはよくわからない。事務系でも営業系でも良い。これまでの応募先は貿易、航空、商社。(回答者C)

(d)就職活動で役に立つもの

①人材市場や人材招聘会

(例)

- ・大卒のための人材市場が何ヶ所もあり、企業がブースを出している。そこで直接話を聞くことが確実。(回答者A)
- ・大学で開催される人材招聘会が役立った。(回答者B)
- ・人材市場は1回行ったが、外資系企業の出店が少なかったのであまり参考にならなかった。(回答者C)
- ・日本人留学生向けの人材市場のような催しが役立った。(回答者D)

②大学名

(例)

- ・(復旦)大学名で有利と感じる。(回答者C)

(e)就職希望先の現実に関する情報

①就職状況の厳しさに関する情報を得た。

(例)

- ・IT業界は不景気で採用枠が少ない。(回答者B)
- ・上海出身者を希望する企業が多い(特に銀行)。(回答者C)

②就職後の仕事の厳しさに関する情報を得た。

(例)

- ・新人は一番下の仕事をするであろう。(回答者A)
- ・外食産業の企業で、入社1年目は皿洗いや掃除をするが大丈夫かと聞かれた。(回答者D)

(f)－(1)活動支援の現状に対する学生側の認知

①教員・先輩・友人などの個人的人脈を通して、就職情報を入手した。

(例)

- ・面接について、想定される質問や望ましい行動についての指導を教員から受けた。(回答者A)
- ・面接について教員からの指導はない。先輩の助言はある。(希望の収入額を平均より低めに書いたのは先輩の助言による)(回答者B)
- ・面接について教員、先輩からの助言がある。(回答者C)
- ・面接について日本人の友人から「緊張しないように」という助言を受けた。(回答者D)

②インターネット・対策本・就職情報誌などのメディアを通して、就職情報を入手した。

(例)

- ・上海市教育委員会管轄部門発行の情報誌は3～4人に一冊くらいしか回ってこない。(回答者A)
- ・情報源は対策本、インターネット。(回答者B)
- ・情報源は新聞、インターネット、上海市教育委員会管轄部門発行の情報誌。(回答者C)

(f)－(2)活動支援に対する学生側の要望

社会実践科目の実習先に関する要望

(例)

- ・社会実践での実習先を自分で見つけるのは難しい。見つけられなかった時、実習実績をごまかすケースが増えたという事情があり、自分たちの1年下の学年からは大学がまとめて見つけてくれるようになった。(回答者A)

(g)「就職準備期間」段階における課題への直面と対処

- ①自分自身の欲求と興味を開発し発見する (シャインによるキャリア発達段階のなかの「成長、空想、探求」段階での課題項目1.)

(例)

- ・両親は日本に行くことに反対だが、彼氏が日本人ということもあって、自分はいずれ日本に行きたい。(回答者D)

- ②自分自身の努力と才能を開発し発見する (シャインによるキャリア発達段階のなかの「成長、空想、探求」段階での課題項目2.)

(例)

- ・第一専攻の英語を活かせる就職先を探す。第二専攻の工業商業管理の知識を強化する。それにより英語で金融関係の業務を行えるようにしたい。(回答者A)
- ・IT関係の就職先で数学を活かす。(回答者B)
- ・専攻した日本語を活かせる就職先を探す。(回答者C)
- ・専攻した日本語を使って、日本と中国とを橋渡しするような仕事を探す。(回答者D)

- ③自分自身の価値・動機・抱負を開発し発見する (シャインによるキャリア発達段階のなかの「成長、空想、探求」段階での課題項目3.)

(例)

- ・就職後は留学準備を仕事と並行して進める。(回答者A)
- ・ひたすら探し続けてもだめだったら、修士課程に入る。(IT関係の就職と修士課程の) 2つともだめだったら、数学とは無関係な仕事を探す。数学と無関係な仕事が嫌ならば、もう1年かけて探す。(回答者B)
- ・自分のキャリアプランを考えたことはないが、一生仕事を続けたいとは思っている。(回答者C)

3. 2. 2 大学教職員及び行政職員の回答内容の整理

(f)－(3)活動支援の現状に対する支援側の認知

- ①就職に関する情報提供を実施している。

(例)

- ・大学内の担当部署が求人情報を提供。(回答者E、F、G)
- ・求人情報を収集して学生に知らせる。知らせる方法としては、屋外の看板に掲示する、学部事務所に伝える、ホームページ上で見られるようにする、がある。(回答者H)
- ・毎年11月から1月にかけて人材招聘会を主催する (独自開催と共同開催とがある)。独自開催の場合、のべ200から300社が参加。(回答者H)
- ・上海市主催の人材交流会や大学主催の人材招聘会開催情報の伝達 (回答者I)
- ・学部に入ってくる求人票の紹介 (回答者I)
- ・毎年9月～10月に4年次生向けに、情報誌“Career Information”を発行している。(回答者J)

- ・毎年11月に上海市全体としての人材交流会を開催している。(回答者J)
- ・ウェブサイト (www.firstJOB.com.cn) を運営し、そのサイトでは企業と学生の双方向のやりとりが可能。(回答者J)
- ・センター内でコンピューターを使って自己分析することができる。(回答者J)

②ガイダンスを実施している。

(例)

- ・3年次の下半期の1ヶ月間、「就職指導科」という必修科目を開講する。学外から講師を呼び、就職をめぐる状況話を話してもらう。また学内で教員 (道德教育科目担当者) がテキストを使って7つの項目を解説する。(回答者H)
- ・就職活動ノウハウの指導。(集合教育と個人別指導を併用している。(回答者I)

③手続きを支援している。(各種証明書の発行など)

(例)

- ・証明書発行。就職先が決定すると企業の印、学生本人の印、大学の印 (卒業証明) を押印した契約書が作成される。(回答者E、F、G)
- ・就業に必要な各種証明書を発行する。(回答者J)

(f)－(4)活動支援に対する支援側の課題認識

①相談機能を充実させたい。

(例)

- ・従来の情報伝達や就職活動の手続き指導のほか、就職カウンセリングも行っているが、この機能を始めて日が浅く、模索中である。(回答者H)

②企業－学生間のコーディネート機能を充実させたい。

(例)

- ・学生の希望状況をまとめて企業側に推薦する。企業の立場に立ってどういう人材を必要としているか学生に指導する。(回答者I)
- ・社会实践科目の実習先を積極的に開拓していく。(回答者I)

4. 考察

前項で整理した回答内容に基づき、本項で在上海の四年制大学卒業見込み者の就職活動に関する現状と課題を考察する。考察は、まず本稿の考察枠組み (図2) の項目 (a) ～ (g) の各々に関し、次いで総括する。

4.1 項目ごとの考察

(a)職業観

今回調査した限りでは、将来就く職業を念頭に置いて大学の専攻を選択したというよりは、高校時の成績が良好だった科目に基づく選択をしている。そして大学卒業見込み者として就職活動を経験した現在の職業観としては、大学で専攻した科目を仕事に活かすことへの希望が強い。例えば語学系専攻者のなかに、英語はあくまでも手段なのでその手段を用いて金融関係の仕事に就きたいと思って活動している場合や、日本語を使って日本と中国を関係づける仕事 (家具インテリア関連の

商品企画) をすることを決めた場合が見られた。また数学専攻者は数学が計算機工学のように実用的というより純粋に学問的であることを認めつつも、数学そのものを仕事にする(教職や研究職)のではなく、数学を手段としてITまたは金融関係の職業に就くことを希望している。

上述の職業観がどのように形成されたかを推察すると、就職活動ガイダンスや実際の就職活動での面接のやりとりをとおして、自己の「強み」を活かすことの重要性を認識したことが契機になっているのではなかろうか。彼らは高校の頃から得意であり、大学での専攻として選択した科目の延長線上に自己の「強み」を見出し、その「強み」を活かす仕事をしたいという希望を膨らませて、自分の職業観を形成させていったと考えられる。

次に尾高による職業観の三つの分類に基づいて彼らの職業観を推察すると、第一のタイプ「自分のための職業」(生活のための、儲けるための、立身出世のための手段としての仕事)に近似しているといえる。彼らにとって、大学での専攻科目を活かせる仕事に就くことが経済的自立の第一歩であり、自己の強みを活かせれば出世する可能性も高いと考えているようである。また今回の調査時点(就職活動中または内定取得段階)で、彼らの就職に対する気持ちのなかに、第三のタイプ「職業そのもののための職業」のように「仕事に生きる」意識までは芽生えていないように感じられた。彼らの職業観が約三ヶ月前に始まった就職活動のなかで形成されたのであれば、それは無理からぬことである。就職した後に職業観がどのように変化するか見る必要があるだろう。

さて馬(1997)において、外資系企業への入社動機として高い比率を示した「収入増加」に関連して、回答者の大学生たちが就職活動で収入面の希望をどの程度考慮しているかを見る。彼らの話では、収入額の希望を企業側から尋ねられたり、学生側から申し出たりすることは一般的によくあるということだった。ただし、学生が収入額の希望を本音で言うかどうかは、例えば回答者Bのように先輩からの助言によって低めに申請する場合もあり、一概には言えない。

(b) 社会実践での経験

社会実践科目の単位認定は実習によって行われ、実習期間は概ね二～三週間である。大学外で実習する場合、実習先を自分の人脈(親、先輩、教員など)で見つけている。しかしながら実習先を学生が見つめるのは特に文科系で困難な状況にあり、見つけれなかった場合にコネを使って実績を捏造する者が現れているということである。また実習内容としては、一般事務の補助(雑用)と専攻科目を少し活かせる程度の業務(例えば翻訳)を経験したが、もっと専攻科目を活かせることを希望している。彼らが社会実践に臨んだ時、実社会で自分の専攻を活かせる程度の少なさを感じたようであり、この科目の有効性を高く評価しているとは思えない回答だった。

安田(1999)が指摘しているように、日本ではインターンシップ制度が充分機能しているとはいえず、就職活動前の大学生が実社会で仕事を体験するのは主としてサービス産業のアルバイト職である。オフィスワークの職種は相対的に少なく、アルバイト職での経験の幅は限定されがちである。

一方中国では、多くの大学で社会実践科目が必修である。今回の調査からは、実習先で専攻科目の知識を活用する場面が少なく、学生があまり満足しなかったケースが見受けられることが示された。したがっていわゆるインターンシップ制の「形」はできあがっていても実習内容に問題が存すると考えられ、次の二点での改善が必要である。第一に、実習内容を専攻科目の知識を活用できる部分が多くなるように、大学側が実習受け入れ側と折衝することであり、第二に学生が実習先を見つけることを大学側が積極的にサポートすることである。日本と異なり制度としては定着している社会実践を形だけのものとせず、大学側が学生と実習先との間をコーディネートする機能を高める

ことが長い目で見て就職活動支援になるのでなかろうか。この点は、後述の項目(f)－(4)「活動支援に対する支援側の課題認識」で再度採りあげて検討する。

(c)就職動機・就職先選択動機

項目(a)「職業観」とのつながりが見受けられ、専攻科目を活用（応用）したいという気持ちで就職を希望し、応募先を選択しているようである。例えば回答者AとD（外国語専攻）の場合、その言語との関連から外資系企業を希望している。また回答者B（数学専攻）の場合の条件は、ITか金融関係で、在上海、将来性あり、合併か独資企業というものである。彼は活動を三ヶ月あまり行った結果では内定未取得であり、今後も「ひたすら探す」と言っていた。内定が得られなかった場合の対処については、数学に無関係な仕事でも良いと言いながらも、就職浪人という選択肢も考えているようだった。したがって、専攻科目が活かせる仕事に就くことに対しての希望は概ね高いと考えられる。

一方、回答者C（日本語専攻）は「自分では適職が何かはよくわからない」といい、応募企業も日系であることは共通しているものの、業種が貿易、航空、商社と多方面にわたるケースである。彼女は職種希望も営業系、非営業系どちらでも良く、強いて言えば日本語でのコミュニケーションレベルを高められる仕事という条件を出しているのみである。彼女が上海で一流といわれる大学に在籍していることを併せて考えると、大学入学までは受験勉強で忙しく、高校時の成績が良かった外国語という関係から専攻を選択した時点で将来の職業についての計画は持ち合わせていなかったことが推察される。上海におけるホワイトカラー職への就職は厳しさを増している状況にあり、将来の職業までを視野に入れたうえで大学の専攻を考慮するような教育的支援の必要性が高まると考えられる。

なお、今回ひとりを除いて残りの回答者が就職活動中だったため、就職動機や就職先選択動機が活動前後で変化するかどうか、十分な情報を得るには至らなかったことを付記する。

(d)就職活動で役に立つもの

回答では、人材市場や人材招聘会といった「合同企業説明会」に参加し、そこで企業側から直接話を聞くことが役に立つという評価が見られた。一方、外資系企業を希望する者は参加企業に外資系が少ないため、あまり参考にならないという意見があった。ただし後者の場合でも参加したからわかったことであり、説明会に行くという対面コミュニケーション行為自体から得られるものは少なくないようである。また、大学名自体に「ブランド」価値がある場合、大学名で有利と感ずることが話され、この点は日本の状況と近似している。

なお、今回ひとりを除いて残りの回答者が就職活動中だったため、就職活動で役に立つものが活動前後で変化するかどうか、十分な情報を得るには至らなかったことを付記する。

(e)就職希望先の現実に関する情報

この種の情報は二種類に大別され、第一に就職状況の厳しさに関する情報、第二に就職後の仕事の厳しさに関する情報である。前者の例は、上海出身でない者が合同企業説明会に参加して上海出身者限定の求人が多いことを知ってあまり気持ち良くなかったというものである。例えば銀行を始めとする金融業界では信用保証の点で、家族が上海在住である（戸籍がある）ことを条件とする場合が多いという。本人はこのことが都市への人材集中を防止する地方保護主義によるものだと頭で

理解していても心情としては納得いかない様子だった。この戸籍に関する論議は政治と関連するため、これ以上の考察は本稿の主旨とそれるが、中国で就職活動と戸籍の問題が密接な関連があることを改めて認識しなければならない。

一方後者の例は、外食産業に属する企業の面接で新入社員が掃除や皿洗いをすることについて大丈夫かと尋ねられたことである。この質問は先行研究のワナウスのRJP概念に通じるものである。尋ねられた学生は商品企画の仕事を希望していたため、結局その種の仕事にすぐ就ける企業に進路決定した。したがってこの種の質問が入社後のリアリティ・ショックを緩和するかどうかは不明であるが、企業側がとにかく良いことばかりを説明しがちな採用活動で現実を語ること自体は望ましいと考える。

(f)-(1)活動支援の現状に対する学生側の認知

回答から、面接について教員、先輩及び友人などから指導されていることが伺える。ただし、同じ大学でも異なる専攻の学生からは教員からの指導はなかったという回答があり、教員間で指導状況に差が見られるようである。また上海市教育委員会管轄の大学卒業生就業指導センター職員が就職活動支援の有効な手段のひとつとして挙げた同センター発行の情報誌“Career Information”（発行部数4万部）に関して、学生の回答によればひとり1冊ゆきわたらなかった場合があり、必ずしも広く浸透しているわけではないことを伺わせる。

その他の情報源として、新聞、インターネット、就職対策本などが挙げられ、この種のメディアから、例えば面接時の服装の注意点を入手していることがわかった。

(f)-(2)活動支援に対する学生側の要望

必修科目の「社会実践」に関する要望が聞かれた。その要望は、大学が実習先を探す支援をしてほしいということである。実習先を見つけることが困難であり、見つけれなかった場合の実績捏造については項目（b）で触れたとおりである。したがって「社会実践」の意義を形骸化しないためには、大学側も実習先を開拓する必要性が高いといえる。実際にはこの学生の1年下の学年から大学が支援してくれるようになったということであり、状況の改善に向けた着手が見られる。

(f)-(3)活動支援の現状に対する支援側の認知

大学内の就職活動支援部門における現状としては、大きく三種類に分けられる。第一に求人情報の提供、第二に人材招聘会の開催や開催情報の提供、第三に就職に関する集合教育の開催及び個人別指導の実施、である。

上記のうち集合教育の開催では、3年次下半期の1ヶ月間「就職指導科」という必修科目を設定し、科目内容に応じて学内外の講師が指導するカリキュラムを実施しているケース（国立の華東師範大学）が見られた。私立の上海大学の場合も集合教育を実施し、必修科目ではないがほぼ100%の出席率とのことである。したがって支援体制として、定期的なものについての充実度合いは高いと考えられる。

しかしながら、学生の回答から「就職活動に役立つもの」として大学の就職活動支援部門が挙げられることがなく、今回限られたサンプル数とはいえ就職支援・指導における大学内の部門の影響力や浸透力の点で課題がある現状を伺わせた。前述したように安田（1999）による調査結果において、活動前後で就職部に対する評価が低下した一方、情報誌やインターネットなどのメディアに対

する評価が上昇したという結果が出ており、日本と中国で社会環境の相異があるにしても、特定の受け手向け情報源よりも不特定の受け手向け情報源のほうに価値を見出す傾向に共通性が見られた。近年若年層のなかに見知らぬ者どうしのほうがかえって何でも話せるというように匿名性を好む傾向が見られるが、就職活動支援においても同様の志向があるのだろうか。一方では項目(f)-(4)に見られるように、大学の就職支援部門職員が活動支援の課題として相談機能の充実を挙げており、学生側のニーズと支援側の問題意識との間に差異があるのではないかという懸念を持つ。

さて行政機関の就職指導管轄部門（上海市大学卒業生就業指導センター）における活動支援の現状としては、大きく二種類に分けられる。第一に就職政策の運用面でのリーダーシップ、第二に就業に必要な各種証明書の発行業務、である。同センターはウェブサイト（<http://www.firstJOB.com.cn>）を運営し、そのサイトでは学生と企業間の双方向のやりとりが行われている。例えばサイト上で学生は企業に対して自己推薦をし、企業側はその評価結果を知らせている。就職活動においてインターネットが情報検索手段だけに終わらず、学生と企業の接点となつて機能している取り組みは興味深い。

(f)-(4)活動支援に対する支援側の課題認識

大学内の就職支援部門職員の回答では、従来の情報伝達に加えて「相談機能の充実」や「学生—企業間のコーディネート機能の充実」が指摘された。前者の「相談機能の充実」に関しては前項(f)-(3)で述べたように、学生の気持ちのなかに「知らない人のほうが相談しやすい」という匿名性志向があるならば、支援部門側の課題意識としてある「相談機能の充実」が学生側のニーズとしてどの程度高いのか、学内で確認する必要があるだろう。就職支援部門に何でも相談しなさいということだけでなく、学生が自分の相談内容に応じて相談先をスムーズに判断できるような「相談先の棲み分け」が重要になると考えられる。

後者の「学生—企業間のコーディネート機能の充実」に関しては、項目(b)の「社会実践での経験」で触れたように、大学側が実習先を積極的に開拓することが社会実践科目の有効性を高め、学生の職業意識を在学中の早期に醸成するうえで重要である。また実習先や実習内容がRJP概念の観点からよく吟味されたものになるならば、企業側にとっても就職後の「こんなはずでなかった」というミスマッチによる早期退職を防止するうえでメリットがあるだろう。

(g)「就職準備期間」段階における課題への直面と対処

大学生の回答内容には、シャインによるキャリア発達段階のなかの「成長、空想、探求」段階での課題項目1～3に相当する課題への直面と対処が見られた。以下に二者の例を挙げる。

[回答者Dの場合]（内定取得済み）

- ・「両親が日本に行くことに反対だが、彼氏が日本人ということもあって自分はいずれ日本に行きたい」…「自分自身の欲求と興味を開発し発見」（課題項目1.）
- ・「専攻した日本語を使って日本と中国とを橋渡しするような仕事を探したい」と希望し、実際に日系企業から内定を取得…「自分自身の努力と才能を開発し発見」（課題項目2.）
- ・「自分のキャリアプランを考えたことはないが、一生仕事を続けたい」…「自分自身の価値・動機・抱負を開発し発見」（課題項目3.）

[回答者Bの場合] (内定未取得)

- ・「IT関係の就職先で数学を活かす」…「自分自身の欲求と興味を開発し発見」(課題項目1.)
- ・活動過程でなかなか内定を取得できない現状を認識して、「ひたすら探し続けてもだめだったら修士課程に入る。(IT関係への就職と修士課程の)二つともだめだったら、数学とは無関係な仕事を探す。しかし数学と無関係な仕事が嫌ならば、もう一年かけて探す」という複数の代替案を考える…「自分自身の価値・動機・抱負を開発し発見」(課題項目3.)

二者の例からは、生涯キャリア発達途上における「就職準備段階」の複数の課題に対して本人なりに真摯に対処している様子が伺える。課題への対処は、内定取得の有無にかかわらず見られるようであり、就職活動を内定取得で終了すると捉えるよりも、生涯キャリア発達途上のひとつの段階として長期的に捉えるほうが、進路選択の多様性が広がる。すなわち、内定を取得できない失敗者として見るのではなく、学生本人が挙げている代替案の多様性を許容し、それに対して支援していくことが個々人に合ったキャリア形成につながっていくと考える。

4.2 総括

4. 1項で行った本稿の考察枠組みにおける項目別の論議を総括すると、就職活動を生涯キャリア発達の観点から「就職準備期間…キャリア・エントリーに向けた段階」として捉え直すことの意義が挙げられる。すなわちキャリア形成は組織への入職後突然始まるのではなく、その前段階として親を始めとする周囲の人の職業観、大学在学中の社会实践や就職活動での経験など、キャリア・エントリーに向けたさまざまな過程を経て形成されていくことを認識することである。

従来、就職活動は内定取得を持って終了するという見方や、キャリア形成は具体的な組織への入職後に始まるという見方が採られてきた。この見方は誤りではないが、「就職前と後をつなぐ」視点が欠如していたと考えられる。この「つなぐ」視点を持つために、シャインが提起している「生涯キャリア発達」の観点から就職活動をキャリア・エントリーに向けた「就職準備段階」として捉え直すことが重要であろう。そして長期的キャリア形成の出発点が就職活動を含む「就職準備段階」であると捉えることは、ワナウスによる組織と個人のマッチング(図1)の考え方に通じるものである。それは長期的キャリア形成とは、個人の「職務を通して得たいこと」と組織の「風土」を合致させる過程として捉えられるからである。

また生涯という長期的視野で、組織と個人双方の目標共有をめざすことは、転職率が高いといわれる中国社会的ホワイトカラー層のキャリア形成において一層意義深い。たとえ一つ一つの組織での在籍期間が短くとも、一貫したキャリア形成の方針を組織と個人の双方が尊重し共有するならば、組織と個人の目標達成は反目することなく融合される可能性があるからである。労働の流動性を肯定的に受け止めて、動態的なキャリア形成を促進することがシャインのいうところの「キャリア・ダイナミクス」の実践的含意であると考えられる。

以上、本稿では在上海の四年制大学生の就職活動に関して、生涯キャリア発達の観点から考察した。今後の検討で必要なこととしては、第一に大学生の就職後のキャリア形成を経時的に観察すること、第二に聞き取りのサンプルを拡張することによって、一般化に向けた検討に近づけていくこと、が挙げられる。

謝辞

本稿での調査は、文部科学省の助成を受けて推進されている「東京情報大学 学術フロンティアプロジェクト」の予算補助を受けて実施された。また今回の調査に際して、助言をいただいた学内外の方がたと、業務多忙のなか調査にご協力いただいた方がたに、紙幅の関係でお名前を挙げないが改めて厚く御礼を申し上げる。

注

- (1) 財団法人 横浜産業振興公社編（2001）のp.49を参照。
- (2) 関（1997）のp.65及び関（2000）のpp.65 - 73を参照。後者の文献で、関は上海が「国際経済中心都市」としての歩みを始めていることを指摘している。具体的戦略目標のなかには、「国際慣例に合わせた市場経済メカニズムを形成し、国内外の資本・物流・技術・人材・情報の流れを受け止め、連携させる現代的大市場体系を樹立する。」が挙げられている。
- (3) 財団法人 横浜産業振興公社編（2001）のp.49を参照。

引用及び参考文献

- 金井壽宏『働くひとのためのキャリアデザイン』PHP, 2001年
- 馬成三『対外進出の日米欧企業の労働問題の比較～現地中国人従業員を対象とする意識調査からの考察』富士総合研究所, 1997年
- 茂住和世・柳田純子『異文化間における人材育成～上海現地調査の事例から～』東京情報大学 学術フロンティア・ニューズレター CROSSROADS, Vol.3, No.1, pp.22 - 26, 2002年
- 尾高邦雄『仕事への奉仕』尾高邦雄選集第二巻, 夢窓庵, 1995年
- Schein, Edgar H., Career Dynamics : Matching Individual and Organization Needs, Addison-Wesley Publishing Company, 1978. (エドガーH. シャイン著、二村敏子・三善勝代訳「キャリア・ダイナミクスーキャリアとは生涯を通しての人間の生き方・表現であるー」白桃書房、1991年)
- 関満博『上海の産業発展と日本企業』新評論, 1997年
- 関満博『アジア新時代の日本企業』中央公論社, 1999年
- 関満博『日本企業/中国進出の新時代』新評論, 2000年
- 杉村芳美『脱近代の労働観—人間にとって労働とは何か—』ミネルヴァ書房, 1993年
- 杉村芳美『良い仕事の思想』中央公論社, 1997年
- 高橋恵子・波多野誼余夫『生涯発達の心理学』岩波書店, 1990年
- Wanous, J.P., Organizational Entry : Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers, Second Edition, Addison-Wesley Publishing Company, 1992.
- 柳田純子『日中合弁企業における現地中間管理職人材の育成』東京情報大学研究論集, Vol.6, No.2, pp.183 - 197, 2003年
- 安田雪『大学生の就職活動』中央公論社, 1999年
- 財団法人 横浜産業振興公社編『上海情報ハンドブック2001-2002版』蒼蒼社, 2001年

付表 1. 四年制大学生の回答抜粋

項目*	項目の説明	回答者A 上海大学4年生男子 英語専攻	回答者B 上海大学4年生男子 数学専攻	回答者C 復旦大学4年生女子 日本語専攻	回答者D 復旦大学4年生女子 日本語専攻
就職 活動 状況 (調査時点)	・活動中/活動終了 ・内定有/無	・活動中 ・内定1社 (国有企業・金融)	・活動中 ・内定無し	・活動中 ・内定1社 (日系企業・航空)	・活動終了 ・内定3社 (3社とも日系企業、機械製造・家具インテリア・外食のなかから家具インテリアに進路決定)
(a)	職業観	<p><専攻選択理由> 海外留学する時、便利な言葉が英語だと思った。大学で長い時間学習して身につけたいと思った。</p> <p><職業の位置づけ> 英語を一つの武器として、例えば金融関係の知識を身につけたい。</p>	<p><専攻選択理由> 高校時の理数系の成績が良かった。特に数学はクラスでトップだった。</p> <p><職業の位置づけ> 数学を応用して就職する。</p>	<p><専攻選択理由> 不詳</p> <p><職業の位置づけ> 日本語を使い、日本と中国とを関係づける仕事をした。</p>	<p><専攻選択理由> 不詳</p> <p><職業の位置づけ> 日本語を使い、日本と中国とを関係づける仕事をした。</p>
(b)	社会実践での経験	<p><時期> 1～3年次の下半期、各3週間実施。</p> <p><実習先> 自分で見つけた。父親の関係の電子関係企業</p> <p><内容> 一般事務と簡単な英語翻訳。</p> <p><感想> 専攻した英語を使う機会が少なかった。英語で仕事ができる所を希望。</p>	<p><時期> 1～3年次の下半期、各2週間実施。</p> <p><実習先> 在籍する大学</p> <p><内容> 計算機学部と異なり、数学学部では実用性というより純粋に学問であるため、社会実習でなく今までの少し違うテーマで教員たちと一緒に論文を作成。</p>	<p><時期> 3年次の夏休みに1週間ずつ2回実施。</p> <p><実習先> 先輩の紹介でNHK上海支局</p> <p><内容> ニュースや記事の翻訳(日本語から中国語へ)、新聞の整理など</p> <p><感想> メディアで仕事をするのは始めてだったから楽しかった。指導してくれる人が付き、いろいろ教えてくれた。</p>	<p><時期> 3年次の夏休みに2週間実施。</p> <p><実習先> 教員の紹介で日系コンサルティング会社(総経理は中国人)</p> <p><内容> 入力作業、資料整理、翻訳(中国語から日本語へ)</p> <p><感想> 不詳</p>

項目*	項目の説明	回答者A 上海大学4年生男子 英語専攻	回答者B 上海大学4年生男子 数学専攻	回答者C 復旦大学4年生女子 日本語専攻	回答者D 復旦大学4年生女子 日本語専攻
(c ₁) (c ₂)	就職動機・就職先選択動機 (活動前c ₁ →後c ₂ での変化)	<ul style="list-style-type: none"> ・英語を使える所(外資系企業)を希望。 ・新入社員が一番下の仕事をさせられるだろうから英語を使う仕事を始めから分担できることは期待していない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・数学だと学校の先生になるか、もっと研究するかしかない。数学を応用する分野で就職したい。 ・上海にある企業 ・将来性がある企業 ・合弁か独資企業 ・IT関係と金融関係 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分では職種が何かはよくわからない。事務系でも営業系でも良い。これまでの応募先は貿易、航空、商社。 ・仕事内容が自分の将来に役に立つこと(日本語でのコミュニケーションレベルを高められる仕事)を希望。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日系企業 ・商品開発の仕事我希望。 ・いずれは日本に行きたい。 ・入社後は同じレベルでも、入社後は能力主義のほうがいい。
(d ₁) (d ₂)	就職活動で役に立つもの (活動前d ₁ →後d ₂ での変化)	大卒のための人材市場が何ヶ所もあり、企業がブームを出している。そこで直接話を聞くことが確実。	大学で開催される人材招聘会	<ul style="list-style-type: none"> ・大学名で有利と感じる。 ・人材市場は1回行ったが、外資系企業の出店が少なかったのだから参考にならなかった。 	日本人留学生向けの人材市場のような催し
(e)	就職希望先の現実に関する情報	新人は一番下の仕事をするとあろう。	IT業界は不景気で採用枠が少ない。	上海出身者を希望する企業が多い(特に銀行)。自分には上海出身でないからあまり気持ち良くなかった。	外食産業の企業で、入社1年目は皿洗いや掃除をするが大丈夫かと聞かれた。
(f)-(1)	活動支援の現状に対する学生側の認知	<ul style="list-style-type: none"> ・面接について、想定される質問や望ましい行動についての指導を教員から受けた。 ・筆記試験についてはなし。 ・上海市教育委員会管轄部門発行の情報誌は3～4人に一冊くらいしか回っていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接について教員からの指導はない。先輩の助言はある。(希望の収入額を平均より低めに書いたのは先輩の助言による) ・その他の情報源は対策本、インターネット。 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接について教員、先輩からの助言がある。 ・その他の情報源は新聞、インターネット、上海市教育委員会管轄部門発行の情報誌。 	面接について日本人の友人から「緊張しないように」という助言を受けた。

項目*	項目の説明	回答者A 上海大学4年生男子 英語専攻	回答者B 上海大学4年生男子 数学専攻	回答者C 復旦大学4年生女子 日本語専攻	回答者D 復旦大学4年生女子 日本語専攻
(f)-(2)	活動支援に対する学生側の要望	・社会実践での実習先を自分で見つけるのは難しい。見つけられなかった時、実習実績をごまかすケースが増えたという事情があり、自分たちは大学の1年下の学年からは大学がまとめて見つけてくれるようになった。	(要望の明言はなし)	(要望の明言はなし)	(要望の明言はなし)
(g)	「就職準備期間」段階における課題への直面と対処	・第一専攻の英語を活かせる就職先を探す。第二専攻の工業商業管理の知識を強化する。それにより英語で金融関係の業務を行えるようにしたい。 ・就職後は留学準備を仕事と並行して進める。	・IT関係の就職先で数学を活かす。ひたすら探し続けてもだめだったら、修士課程に入る。 ・上記2つともだめだったら、数学とは無関係な仕事を探す。 ・数学と無関係な仕事が嫌ならば、もう1年かけて探す。	・専攻した日本語を活かせる就職先を探す。 ・自分のキャリアプランを考えたいとは思っている。	・専攻した日本語を使って、日本と中国とを橋渡しするような仕事を探す。 ・両親は日本に行くことに反対だが、彼氏が日本人ということもあって、自分はいずれ日本に行きたい。 ・10年後のイメージはわからない。

出所：本人からの回答に基づく。(計4名)

注：表中の項目(a)～(g)は、本文中の図2の項目と対応する。

調査期間：2002年2月19日～同年3月1日

付表 2. 就職活動支援側の回答抜粋

項目*	項目の説明	回答者E、F、G 復旦大学日語日文科 教員3名（教授・副教授・ 助教授各1名）	回答者H 華東師範大学 学生就職指導センター 職員	回答者I 上海大学 外国語学部日本語学科 学生部職員	回答者J 上海市教育委員会管轄 大学卒業生就業指導センタ ー職員（主管）
(f)-(3)	活動支援の現状に対する 支援側の認知	<p>＜社会実践の支援＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3年次に2週間必修で、2単位認定。実習先は原則的に自分で見つけるが、大学の学生課が紹介状を書き場合もある。実習先は日系企業や国際交流機関が多い。学生は実習後に実習先から評定書を受領し学生課に提出する。この評定書により単位を認定する。 <p>＜大学による就職支援＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学の窓口は「就職指導弁公室」。その機能は次の3つ。 <ul style="list-style-type: none"> ①求人情報を提供（コンピュータによる検索可）。 ②カウンセリングとトラブル処理。 ③証明書発行。就職先が決定すると企業の印、学生本人の印、大学の印（卒業証明）を押し印した契約書が作成される。 ・教員による指導は個人差がある。 	<p>＜センターの就職支援＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援の主要項目は次の3つ。 <ul style="list-style-type: none"> ①求人情報を収集して学生に知らせる。知らせる方法としては、屋外の看板に掲示する、学部事務所に伝える、ホームページ上で見られるようにする、がある。 ②毎年11月から1月にかけて人材招聘会を主催する（独自開催と共同開催とがある）。独自開催の場合、のべ200から300社が参加。 ③3年次の下半期の1ヶ月間、「就職指導科」という必修科目を開講する。学外から講師を呼び、就職をめぐる状況を話しってもらう。 また学内で教員（道徳教育科目担当者）がテキストを使って以下の7つの項目を解説する。（1. 国の就職政策、2. 情報収集のルールと注意点、3. 性格検査について、4. 社会状況の現状と予測、5. 就職活動プロセス、6. 労働法と契約、7. 履歴 	<p>＜部の就職支援＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上海大学全学としては「就職支援センター」があり、そこでの方針に基づいて学科所属の学生を対象に就職支援を実施している。 ・支援の主要項目は次の3つ。 <ul style="list-style-type: none"> ①上海市や大学主催の人材招聘会開催情報の伝達。 ②学部に入ってくる求人票の紹介。（昔から付き合いのあるところからは直接求人票が来る。求人は日系企業が多く、その比率は合弁と独資半々） ③就職活動ノウハウの指導。（集合教育と個人別合教育は併用している。集合教育は必修ではないがほぼ100%出席。面接の時カジュアルな服装で失敗した例などをまとめて掲示もする。 ＜就職内定率＞ <ul style="list-style-type: none"> ・日本語学科学生の内定率は7月時点で80～90%、全学では60～70%くらいで日本語学科は他学科より 	<p>＜センターの機能＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上海市教育委員会の管理機構のひとつ。1993年設立。機能は次の2つ。 <ul style="list-style-type: none"> ①教委の就職政策が運用されるようにリレーシップを取る。（在上海の大学と密接な連携を取って、卒業生の就職実績を把握する。企業の求人情報を収集し将来トレンドを予測する。） ②就業に必要な各種証明書を発行する。（失業・社会保健関係の保障や地方出身者が上海で就職した場合の仮戸籍など） ＜センターの就職支援＞ <ul style="list-style-type: none"> ・毎年9月～10月に4年次生向けに、情報誌“Career Information”を発行している。部数は約4万部で、内容は企業の求人情報、就職活動方法のガイダンス（履歴書の書き方など）。創刊時は日本のリクルート社からの働きかけがあり、現在は独自に編集している。 ・毎年11月に上海市全体としての人材交流会を開催

(f)-(3)	活動支援の現状に対する 支援側の認知		<p>書の書き方と面接の受け方) テキストは上海教育委員会作成のものと大学独自のものを用いる。学生はテキスト代を負担する。また教育委員会発行の情報誌を学生に配布する。</p> <p><就職内定率> ・2001年7月卒業生の内定率90%で、他大学より良い。</p>	<p>り良い。英語学科は米国系企業のテロの影響を受けて厳しいし、IT不況の影響を受ける学科の内定率も下降傾向である。ただし、本学の学生は上海出身者がほとんどなので戸籍の問題がないことが強みである。</p>	<p>している。在上海企業が出展し、対象は全国の大學生。2001年には600社が出展し、来場者は5～6万人。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ウェブサイトを(www.firstJOB.com.cn)を運営し、そのサイトでは企業と学生の双方のやりとりが可能。(企業に自己推薦する学生もいる) ・セクター内でコンピューターを使って自己分析することができる。 ・「青田買い」の監視機能として、大学が人材招聘会を開催する時は開催日時をセクターに事前に知らせることになっている。 <p>る。(4年次の11月以降開催するように指導)教育委員会の方針として2～3年次生は学業に専念することが挙げられている。個人的に休み中にアルバイトすることは可。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学でキャリア・ガイダンスの授業を担当する人を指導する人を派遣する。 <p><就職内定率> ・四年制大學生の内定率は中国全体で70%前後、上海では90%以上。</p>
---------	-----------------------	--	---	--	---

項目*	項目の説明	回答者E、F、G 復旦大学日語日文科 教員3名（教授・副教授・ 助教教授各1名）	回答者H 華東師範大学 学生就職指導センター 職員	回答者I 上海大学 外国語学部日本語学科 学生部職員	回答者J 上海市教育委員会管轄 大学卒業生就業指導センタ ー職員（主管）
(f)-(4)	活動支援の課題に対する 支援側の認識	<p>（課題の明言はなし、以下 は学生の就職・転職意識に 関する発言）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受験時に学生自身が将来 の職業まで意識している 場合は少ないと思う。大 学受験までは学生の親の 意思が強く関与する。親 は大学に入れることをま ずは目的としているよう だ。 ・本学の学生の理想は高 く、3年勤務する人は少 ない。転職時に、5年間 働いたら、どのくらいの 給料？、どのくらいのボ スト？と聞く人が多い。 	<p>・従来の情報伝達や就職活 動の手続き指導のほか、 就職カウンセリングも行 っているが、この機能を 始めて日が浅く、模索中 である。他大学の同業者 も同じ悩みを抱えてい る。学生の就職活動を援 助していくための充分な 体制作りが必要であり、 就職指導を教育の一部 として認識してほしい。</p>	<p>・従来、情報伝達がメイン だったが、今後は次の3 点を強化したい。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①学生の希望状況をま めて企業側に推薦する。 ②企業の立場に立ってど ういう人材を必要として いるか学生に指導する。 また指導事例をデータベ ース化する。 ③社会実践科目の実習先 を積極的に開拓してい く。この科目は、学生が 企業を知る上で良い機会 だが、市場経済原理が取 り入れられたことや就職 が買手市場になったこ とによって、企業側は学 生実習を歓迎しなくなっ ている。未熟な学生を受 け入れたくないという気 持ちや企業秘密の漏洩の おそれも関係している。 これまで実習先は学生が 自分のコネで探していた が、今後は大学から紹介 する必要がある。 	<p>・情報誌に求人情報を掲載 する日系企業が欧米系企 業に比べてまだ少ない。 今後いろいろな方法で増 やす努力をしたい。</p>

出所：本人からの回答に基づく。（計6名）

注：表中の項目(f)は、本文中の図2の項目と対応する。

調査期間：2002年2月19日～同年3月1日